

у випадку смерті матері, осіб, які усиновили або взяли під опіку дитину протягом двох місяців з дня її народження, на отримання допомоги по догляду за новонародженою дитиною у розмірі 100 % середньомісячного доходу за весь період відпустки, тривалість якої визначається на рівні післяпологової.

Зазначені зміни потребуватимуть узгодження з положеннями Закону України «Про відпустки», Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 р. № 1751 та деяких інших нормативно-правових актів.

РИМАР І. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ОЗНАКИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Вчення про індивідуальні трудові правовідносини знаходяться на стадії вивчення та вдосконалення отриманих вчень для більш дієвого застосування їх на практиці, перш за все шляхом законодавчого закріплення поняття індивідуальних правовідносин та коло відносин, які будуть регулюватись. Для того, щоб відокремити індивідуальні трудові правовідносини від інших трудових правовідносин, необхідно звернутись до ознак індивідуальних трудових правовідносин.

Юридичні ознаки індивідуальних трудових правовідносин мають бути відображені передусім у понятті зазначених правовідносин. Для формулювання поняття індивідуальних трудових правовідносин слід звернутися до визначення поняття правовідносин у теорії права.

Що стосується саме поняття правовідносин, то у сучасній юридичній літературі поширеним є визначення правовідношення як врегульованого нормою права суспільного відношення. Як відзначають вчені кафедри теорії держави і права Національного університету «Одеська юридична академія», дане визначення, на жаль, не відображує того факту, що кожна людина є самоцінністю. На думку вчених, більш точним є наступне визначення правовідношення: це відношення між людьми, яке є правовим вираженням економічних, політичних, сімейних та інших суспільних відносин, учасники яких мають взаємні права і обов'язки та реалізують їх у порядку, гарантованому та охоронюваному державою. [2, с. 142–143].

О. Ф. Скакун визначає більш традиційно правовідносини як врегульовані нормами права і забезпечувані державою вольові суспільні

відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між суб'єктами — правомочними (носіями суб'єктивних прав) і зобов'язаними (носіями обов'язків).

Відносно саме ознак, то О. Ф. Скакун виділяє такі ознаки правовідносин:

1) є специфічним видом суспільних відносин — складаються між людьми чи колективами як суб'єктами права з приводу соціального блага або забезпечення яких-небудь інтересів, перебувають у формі соціальних зв'язків — економічних, організаційних, політичних, сімейних тощо; 2) є ідеологічними відносинами — результатом свідомої діяльності (поведінки) людей; 3) є вольовими відносинами;

4) виникають (змінюються, припиняються) на основі норм права — у разі настання передбачених нормою юридичних фактів; 5) є юридичною формою конкретного (індивідуалізованого) зв'язку суб'єктів; 6) мають зазвичай двосторонній характер, залежність прав і обов'язків сторін є взаємною; 7) охороняються державою, забезпечуються заходами державного впливу аж до примусу. [3, с. 389–390]

Виходячи з того, що змістом індивідуальних трудових правовідносин є індивідуальні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, зазначені правовідносини видається можливим визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

У навчальній літературі виділяються такі ознаки трудового відношення, як вольовий характер, триваючий характер, базовий характер. [4, с. 15] Остання ознака виділяється як специфічна ознака трудового правовідношення. Йдеться про те, що само існування зазначеного правовідношення виступає передумовою виникнення інших суспільних відносин, що входять до складу предмету трудового права. Зазначені ознаки повною мірою стосуються індивідуальних трудових правовідносин, які є предметом дослідження.

Вслід за класиками трудового права, сучасні дослідники виділяють у трудових правовідносинах організаційно-трудова, майнова (виплатна) і особистісний елементи [4, с. 16].

У сучасний період у зв'язку з поширенням нетипових форм зайнятості відбувається модифікація ознак традиційних трудових правовідносин, на що звертається увага в літературі [1, с. 104–106]. Так, модифікація зазначених ознак відбувається при дистанційній або віддаленій роботі, виникнення якої обумовлене стрімким розвитком ІТ-технологій. За такої форми трудової діяльності модифікується організаційний елемент трудових правовідносин. Йдеться про те, що організація робочого місця може бути покладена як на роботодавця, так і на працівника (за виключенням використання спеціалізованого

програмного забезпечення та інших ІТ-рішень); істотно знижується ступінь планування і контролю наймача за ходом виконання роботи; змінюються можливості роботодавця з притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Вважається, що 79 % керівників не контролюють роботу дистанційних працівників, навіть тоді, коли існує така технічна можливість.

Список використаних джерел

1. Мотина Е. В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения //Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. Трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23– 24 окт. 2015 г. /редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С.104– 106.
2. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю. Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – 436 с.
3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник /Скакун О. Ф. – 3-те видання. – К.: Алерта, 2012. – 524 с.
4. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

ПОЖАРОВА О. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

НІЧНА ПРАЦЯ ЖІНОК ТА ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ПРАЦІ НА ПІДЗЕМНИХ РОБОТАХ: АКТИ МОП І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Акти Міжнародної організації праці встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Один напрямок регламентації стосується нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянуту в 1948 році) [1] і Протокол 1990 року, що доповнює Конвенцію № 89, які не ратифіковані Україною.

Відповідно до зазначених актів, жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких інших філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини, і у випадках нездоланної сили, а також коли робота пов'язана з сировиною